

PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus : Rumah Sakit Umum Daerah Menggala Kabupaten Tulang Bawang)

*THE INFLUENCE OF CAREER DEVELOPMENT AND WORK CULTURE ON
EMPLOYEE PERFORMANCE*

(Case Study: Menggala Regional General Hospital, Tulang Bawang Regency)

Pardilasari^{1*}, Hazairin Habe¹, Bovie Kawulusan¹

¹Pascasarjana Magister Manajemen, Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: pardilasari80@gmail.com

Abstrak

Fenomena yang terjadi di Rumah Sakit Umum Daerah Menggala Kabupaten Tulang Bawang, bahwa pengembangan karir pegawai belum mendapat perhatian yang serius, hal ini terlihat dari minimnya dorongan kepada pegawai untuk mengembangkan kemampuan dengan tujuan mencapai karir tertentu. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Menggala Kabupaten Tulang Bawang. Sampel pada penelitian ini berjumlah 55 orang pegawai. Teknik pengumpulan data meliputi kegiatan observasi, dokumentasi dan angket. Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu pengembangan karir dan budaya kerja, sedangkan variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai. Analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mencapai tujuan penelitian. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pengembangan karir secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 56,20 persen. Budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 50,40 persen. Pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa pengembangan karir dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 62,30 persen, sedangkan sisanya sebesar 37,70 persen merupakan variasi variabel lain di luar penelitian ini.

Kata kunci: Pengembangan Karir, Budaya Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract

The phenomenon that occurs in Menggala Regional General Hospital, Tulang Bawang Regency, that employee career development has not received serious attention, this can be seen from the lack of encouragement to employees to develop abilities with the aim of achieving certain careers. The purpose of this study was to determine the effect of career development and work culture on employee performance. The population in this study were all employees of the Menggala Regional General Hospital, Tulang Bawang Regency. The sample in this study amounted to 55 employees. Data collection techniques include observation, documentation and questionnaires. This research is a quantitative approach. The independent variables in this study are career development and work culture, while the dependent variable is employee performance. Multiple linear regression analysis is the analysis used to achieve the research objectives. The results of hypothesis testing show that career development partially has a positive effect on performance with a contribution of 56.20 per cent. Work culture has a positive effect on performance with a contribution of 50.40 percent. Simultaneous hypothesis testing shows that career development and work culture together have a positive effect on performance with a contribution of 62.30 percent, while the remaining 37.70 percent is a variation of other variables outside this study.

Keywords: Career Development, Work Culture, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Perubahan global yang dinamis yang berimbas kepada setiap organisasi akan membawa dampak pula terhadap setiap individu yang berada di dalamnya. Setiap individu yang menjadi bagian dari suatu organisasi dituntut untuk mengembangkan kemampuan dan merealisasikan tujuan secara maksimal.

Mengingat unsur yang mengatur atau mengelola sumber daya yang lainnya adalah sumber daya manusia (SDM), maka faktor yang penting dalam pelaksanaan suatu pekerjaan lebih banyak bergantung pada unsur tersebut. Oleh karena itu semua pegawai sebagai unsur manusia di dalam suatu organisasi perlu dipacu kinerjanya. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja pegawai meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Tingkat kinerja yang tinggi dari pegawai diharapkan mampu mewujudkan tujuan organisasi secara maksimal, dan sebaliknya tujuan organisasi sulit atau bahkan tidak akan tercapai bila pegawai yang bekerja tidak memiliki kemampuan yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kinerja yang baik pula. Untuk itu diupayakan faktor-faktor yang baik untuk mendukung tenaga kerja agar dapat bekerja secara optimal.

Berbagai cara ditempuh oleh Pemerintah untuk meningkatkan kinerja pegawai misalnya melalui kesempatan pengembangan karir. Permasalahan peningkatan kinerja erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana pengembangan karir dilakukan, agar pegawai dapat dan mau bekerja optimal sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Sejalan dengan perkembangan suatu organisasi, maka diperlukan usaha-usaha untuk meningkatkan ketrampilan dan profesionalisme pegawai dalam memberikan perhatian dan pembinaan yang pada akhirnya diharapkan dapat mengembangkan karir pegawai.

Pengembangan karir seorang pegawai perlu dilakukan karena seorang pegawai bekerja dalam suatu organisasi tidak hanya ingin memperoleh apa yang dipunyainya, tetapi juga mengharapkan ada perubahan, ada kemajuan dan kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik. Semakin baik penerapan pengembangan karir di organisasi akan berpengaruh pada komitmen yang tinggi dan kepuasan kerja yang tinggi pula sehingga akan dapat meningkatkan kinerja seseorang.

Fenomena yang terjadi di Rumah Sakit Umum Daerah Menggala Kabupaten Tulang Bawang, bahwa pengembangan karir pegawai belum mendapat perhatian yang serius, hal ini terlihat dari minimnya dorongan kepada pegawai untuk mengembangkan kemampuan dengan tujuan mencapai karir tertentu. Di lain sisi, pegawai kurang memiliki kesadaran akan pentingnya upaya pengembangan karir, karena mereka berpendapat bahwa karir seorang pegawai sangat ditentukan oleh kebijakan atasan.

Upaya lain dalam menciptakan tingkat kinerja yang tinggi salah satunya adalah pelaksanaan budaya kerja yang baik, dimana faktor tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Terciptanya budaya kerja yang baik dan ditunjang oleh kerja sama dengan sesama pegawai, maka akan tercapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai.

Kuatnya budaya kerja akan terlihat dari bagaimana pegawai memandang budaya kerja sehingga berpengaruh terhadap perilaku yang digambarkan antara lain memiliki motivasi, dedikasi, kreatifitas, kemampuan dan komitmen yang tinggi. Semakin kuat budaya kerja, semakin tinggi komitmen dan kemampuan yang dirasakan pegawai.

Makin banyak pegawai yang menerima nilai-nilai tersebut maka makin tinggi kemampuan dan komitmen mereka pada nilai-nilai itu dan semakin kuat budaya tersebut. Jika sudah masuk ke tahap demikian, maka pegawai memiliki dedikasi yang tinggi terhadap sumbangsih kepada organisasi dengan menampilkan kinerja terbaiknya. Selanjutnya itu akan timbul integritas yang kuat terhadap eksistensi dan kemajuan organisasi, sehingga apa yang dilakukan semata-mata hanya untuk mencapai tujuan dan mengembangkan organisasi di masa yang akan datang.

Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para pegawai karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan organisasi. Dengan membakukan budaya kerja, sebagai suatu acuan bagi ketentuan atau peraturan yang berlaku, maka para pemimpin dan pegawai secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk

sikap dan perilaku sesuai dengan visi dan misi serta strategi.

Fenomena yang terjadi di Rumah Sakit Umum Daerah Menggala Kabupaten Tulang Bawang tentang budaya kerja adalah belum sepenuhnya berjalan, terlihat dari sikap pegawai kurang agresif dalam menampilkan kinerja terbaiknya hal ini disebabkan minimnya penghargaan terhadap pegawai yang mampu menunjukkan performa yang lebih baik dari pegawai lain, di lain sisi pegawai yang menunjukkan performa di bawah standar tidak mendapat sanksi yang tegas.

Kondisi permasalahan pengembangan karir serta budaya kerja yang berjalan di lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah Menggala Kabupaten Tulang Bawang, sebagaimana telah diuraikan di atas diyakini sebagai faktor yang turut memberi dampak terhadap kinerja pegawai. Di mana kondisi kurang terdorongnya pegawai untuk mengembangkan karir serta pelaksanaan budaya kerja yang kurang kondusif, maka secara langsung mempengaruhi capaian dan sasaran yang telah direncanakan.

Fenomena yang terjadi adalah, harapan untuk terwujudnya tingkat kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Menggala Kabupaten Tulang Bawang yang tinggi masih belum terpenuhi, indikasi lemahnya kinerja pegawai ini dapat dilihat pada tabel pencapaian target dan realisasi program kerja. Berdasarkan data yang tersaji pada tabel di atas, maka dapat dijelaskan bahwa terdapat 4 (empat) program/kegiatan Rumah Sakit Umum Daerah Menggala Kabupaten Tulang Bawang di Tahun Anggaran 2021, yang tidak mencapai hasil sesuai dengan yang ditargetkan. Bahkan ada pencapaian yang hanya 75% saja yaitu pada sasaran tersusunnya sistim

manajemen dan pelayanan yang efektif.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada Rumah Sakit umum Daerah Menggala Kabupaten Tulang Bawang. Indikator Variabel Bebas Pengembangan karir (X1) yaitu Keadilan dalam karir, Perhatian dengan penyelia, Kesadaran tentang penempatan, Minat pekerja dan Kepuasan karir. Indikator Variabel Bebas Budaya Kerja (X2) yaitu Inovasi dan pengambilan resiko, Perhatian pada rincian, Orientasi hasil, Orientasi manusia, Orientasi Tim, Agresifitas dan Stabilitas. Indikator – indikator kinerja adalah Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektifitas dan Kemandirian

Dalam penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah Data Primer dan Data Sekunder. Untuk memperoleh data primer dilakukan teknik yaitu Observasi dan Kuesioner / angket. Data sekunder diperoleh melalui teknik dokumentasi, yaitu pengumpulan data yang bersumber pada bahan tertulis / bacaan, seperti buku/jurnal, dokumentasi, peraturan, notulen rapat, literatur dan lain-lain penelitian yang dilaksanakan adalah penelitian deskriptif kuantitatif, dengan analisis regresi berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Arah regresi antara pengembangan karir terhadap kinerja sebesar 0,561 dengan konstanta sebesar 19,236. Dengan demikian, persamaan regeresinya adalah $Y = 19,236 + 0,561X1$. Nilai t hitung untuk pengembangan karir yaitu 5,009 dengan konstanta 19,236, pada t tabel dengan db 55 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1,67 karena t hitung > t tabel maka H_a diterima. Signifikasi variabel

pengembangan karir adalah 0,00 yang berarti probabilitas 0,00, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka H_a diterima, artinya pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai RSUD Menggala.

Besaran Pengaruh variabel pengembangan karir terhadap kinerja dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,562 artinya sebesar 56,20 % variasi perubahan variabel terikat (kinerja pegawai) mampu dijelaskan oleh variabel bebas (pengembangan karir), sedangkan sisanya 43,80% lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Joni dan Parella (2020) yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Budaya kerja terhadap Kinerja Pegawai pada RSUD Menggala Koefisien arah regresi antara pengembangan karir terhadap kinerja sebesar 0.485 dengan konstanta sebesar 22,529. Dengan demikian, persamaan regresinya adalah $Y = 22,529 + 0,486X2$. Nilai t hitung untuk budaya kerja yaitu 4,878 dengan konstanta 22,529, pada t tabel dengan db 55 dan taraf signifikan 0,05 diperoleh 1,67 karena t hitung > t tabel maka H_a diterima. Signifikasi variabel budaya kerja pada tabel B adalah 0.00 yang berarti probabilitas 0,000, karena probabilitas kurang dari 0,05 maka H_a diterima. Artinya budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja di RSUD Menggala.

Besaran pengaruh variabel budaya kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R Square) yaitu sebesar 0.504 artinya sebesar 50,40% variasi perubahan variabel terikat (kinerja), mampu dijelaskan oleh variabel bebas (budaya kerja) sedangkan sisanya

49,60% lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu oleh Widuri dan Widodo (2019) yang menyatakan bahwa secara parsial variabel bebas penelitian (Budaya Kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Kinerja).

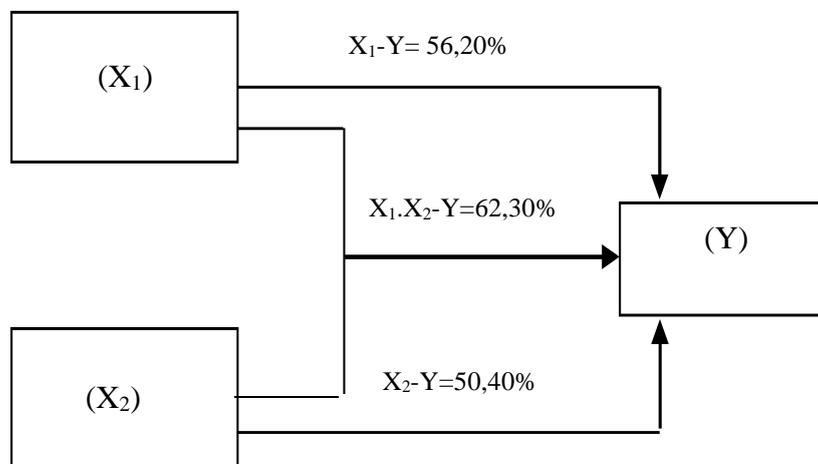
Hasil koefisien arah regresi variabel pengembangan karir (X_1) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,447 dan variabel budaya kerja (X_2) terhadap (Y) sebesar 0,240 dengan konstanta sebesar 13,752. Dengan demikian, persamaan regresi terbentuk adalah $Y = 13,752 + 0,447X_1 + 0,240X_2 + e$. Nilai F hitung sebesar 24.272 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,168. Nilai signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa secara serempak pengembangan karir dan budaya kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Menggala.

Pengaruh variabel pengembangan karir dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0.623 artinya sebesar 62,30% variasi perubahan variabel terikat (kinerja) mampu dijelaskan oleh variabel bebas (pengembangan karir dan budaya kerja) sedangkan sisanya 37,70% lagi dijelaskan faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini searah dengan penelitian terdahulu oleh Prihantoro dkk (2022) yang menyimpulkan bahwa pengembangan karir dan budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja baik secara parsial maupun simultan.

Berdasarkan hasil pembahasan sebagaimana diuraikan di atas, maka hasil penelitian ini secara garis besar dapat dijelaskan pada diagram berikut :



Gambar 1. Matriks Nilai R Square Pengaruh $X_1.X_2-Y$

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan, yaitu 1) Ada pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai RSUD Menggala; 2) Ada pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai RSUD Menggala; dan 3) Ada pengaruh pengembangan karir dan budaya kerja

terhadap kinerja pegawai RSUD Menggala.

DAFTAR PUSTAKA

Adha, Risky Nur. Qomariah, Nurul. Hafidzi, Achmad Hasan. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal*

- Penelitian IPTEKS Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat Universitas Muhammadiyah Jember Vol. 4 No. 1 2019*
- Arikunto, Suharsimi, 2012, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta, Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta : PT. Prenhallindo
- Intan, Intan. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kota Palu. Jurnal Katalogis, Volume 5 Nomor 6, Juni 2017 ISSN: 2302-2019*
- Joni, Rafian. Parella, Epi. 2020. Dampak Pengembangan Karir dan Budayakerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Perhubungan Provinsi Lampung. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai Vol 6, No 2, 2020*.
- Kurniawan, Ferdy. 2019. *Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana Vol 5, No 3 (2019)*.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Prihantoro, Nugroho. Supriyono, Supriyono . Sunarno, Agus. 2022. *Pengaruh Pengembangan Karir dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Kanwil Jawa Tengah. Formosa Journal of Applied Sciences (FJAS) Vol.1, No.4 2022: 431-440*
- Robbins, Stephen. P. 2016. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA.
- Rivai, Veithzal,. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Ruky. Achmad S. 2016. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Santoso, Singgih. 2020. *Panduan Lengkap SPSS 26*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. 2013. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung. Mandar Maju.
- Suranta, Sri. 2012. Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis. *Jurnal Empirika. Vol 15. No 2*.
- Tika, Pabundu, 2015. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Umar, Husein, 2015. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi*. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama.